



UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL



LUCILEI ARAUJO GUERRA

**A GESTÃO DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E OS
RECURSOS HUMANOS: um olhar sob a ótica de uma equipe que se
modifica periodicamente.**

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO

CÂMPUS CURITIBA
2013



UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL



LUCILEI ARAUJO GUERRA

A GESTÃO DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E OS RECURSOS HUMANOS: um olhar sob a ótica de uma equipe que se modifica periodicamente

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista na Pós Graduação em Gestão Pública Municipal, Modalidade de Ensino a Distância, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR – Campus Curitiba.

Orientadora: Prof^ª. Dra. Vanessa Ishikawa Rasoto
Co-orientador: Prof. Dr. Gelson Ishikawa

EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA

CÂMPUS CURITIBA

2013

Dedico aos profissionais que contribuíram para a realização desse trabalho, confiando-me seus depoimentos e experiências profissionais. Dedico também a minha esposa e filhos por serem o porto seguro a me fortalecer na busca constante de meus objetivos.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus pela oportunidade que me deu e pela força na luta perseverante em busca de meus sonhos.

Agradeço aos tutores presenciais e a distância que nos auxiliaram no decorrer deste curso, especialmente a tutora Silvana Sales Dias Baptista Santos.

Agradeço a Prof^a. Vanessa Ishikawa Rasoto, pela sua disponibilidade, interesse e receptividade com que me recebeu e pela ajuda sempre oportuna durante a orientação desta pesquisa.

Agradeço aos pesquisadores e professores/as da banca examinadora pela atenção e contribuição dedicadas a este estudo.

As trabalhadoras do SUAS que contribuíram valiosamente para esta monografia respondendo o questionário da pesquisa de campo.

Deixo registrado também meus agradecimentos a minha esposa e filhos, pois sem o apoio e compreensão de ambos não teria conseguido chegar ao final de mais esta etapa.

Por fim, agradeço a todos/as que contribuíram de forma direta ou indireta para realização desta monografia.

Ninguém educa ninguém, como tão pouco ninguém se educa a si mesmo; os homens se educam em comunhão, mediatizados pelo mundo [...] no diálogo, no debate não há ignorantes absolutos e nem sábios absolutos, há homens que em comunhão buscam saber mais” (PAULO FREIRE, 1987).

RESUMO

GUERRA, Lucilei Araújo. **A GESTÃO DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E OS RECURSOS HUMANOS: Um olhar sob a ótica de uma equipe que se modifica periodicamente.** 2013. 38 f. Monografia (Especialização em Gestão Pública Municipal). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2013.

Esta monografia teve como temática a Política de Assistência Social X Gestão dos Trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social: Avanços e Desafios. Discute a compreensão dos trabalhadores do SUAS, sobre as implicações e os desafios que recaem nos avanços desta Política, provocados pelas mudanças contínuas no quadro de funcionários e pela ausência ou escassez de capacitação continuada. Utilizou-se da pesquisa bibliográfica e de campo, com enfoque nos trabalhadores que compõem as equipes de trabalho dos municípios denominados A e B, que compõem a Diretoria Regional de Assistência e Desenvolvimento Social de Itapeva/SP. Traz como resultado do estudo uma análise exploratória das dificuldades enfrentadas no dia a dia do trabalho dessas equipes, oriundas de suas composições, assim como, dos processos de capacitações que recaem sobre elas.

Palavras-chave: Política de Assistência Social. Equipes de Trabalho. Composições. Capacitações continuadas.

ABSTRACT

WAR, Lucilei Araújo. **MANAGEMENT OF SINGLE SOCIAL ASSISTANCE SYSTEM AND HUMAN RESOURCES: A look from the perspective of a team that changes periodically.** 2013. 38 f. Monograph (Specialization in Municipal Public Management). Federal Technological University of Paraná, Curitiba, 2013.

This monograph has as its theme the Politics of Social Workers X Management System Unified Social Assistance: Progress and Challenges. Discusses His understanding of workers on the implications and challenges that fall in advances this policy, caused by continuous changes in staff and the absence or scarcity of continuous training. We used the research literature and field, the latter, with a focus on workers who make up teams working municipalities here called A and B, which comprise the Regional Directorate of Social Welfare and Development Itapeva/SP. Brings as a result of the exploratory study an analysis of the difficulties faced in day to day work of these teams, coming from your compositions, as well as the processes of training that befall them.

Keywords: Social Assistance Policy. Work Teams. Compositions. Continuing training.

LISTA DE SIGLAS

CRAS	Centro de Referência de Assistência Social
CREAS	Centro de Referência Especializado de Assistência Social
CNAS	Conselho Nacional de Assistência Social
CNSS	Conselho Nacional de Serviço Social
CPP	Centro de Produção e Profissionalização
DRADS	Diretoria Regional de Assistência e Desenvolvimento Social
JOC	Juventude Estudantil Católica
LBA	Legião Brasileira de Assistência
LOAS	Lei Orgânica de Assistência Social
MDS	Ministério do desenvolvimento Social
NOB-RH	Norma Operacional Básica de Recursos Humanos
PMAS	Plano Municipal de Assistência Social
PNAS	Política Nacional de Assistência Social
PSB	Proteção Social Básica
PSE	Proteção Social Especial
SUAS	Sistema Único de Assistência Social
UNISA	Universidade de Santo Amaro

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	10
1.1.	Justificativa	11
1.2.1.	Objetivo geral.....	13
1.2.2.	Objetivos específicos.....	13
1.3.	Estrutura do trabalho	13
2.	REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1.	Resgate histórico da Política de Assistência Social - da gênese no Brasil, até os dias atuais.....	15
2.2.	Gestão do Trabalho no SUAS mecanismos de contratação e capacitação dos trabalhadores.....	17
3.	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	21
3.1.	A pesquisa	22
3.2.	Atores entrevistados	23
3.3.	Tabulação e análise	24
3.4.	Fluxograma etapas da pesquisa.....	24
4.	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	25
4.1.	As equipes de trabalho dos municípios A e B, questões que perpassam pelo cotidiano de ambas.....	25
5.	CONCLUSÕES E SUGESTÕES.....	35
	REFERÊNCIAS	38

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo recai sobre a política de Assistência social dos municípios que compõem a Diretoria Regional de Assistência e Desenvolvimento Social de Itapeva/SP, e pretende realizar uma análise exploratória sobre os desafios enfrentados por esses municípios, especificamente os municípios denominados A e B, para o avanço desta política no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), especificamente no que tange a gestão dos trabalhadores.

Esta pesquisa será realizada nos municípios que iremos denominar, município A e município B, (visando a manutenção do sigilo em relação aos nomes dessas cidades), junto aos trabalhadores do SUAS que atuam nas Secretarias de Assistências Sociais e/ou congêneres dessas cidades. Nossa escolha deve-se ao fato de atuarmos a mais de 5 (cinco) anos na Secretaria Municipal responsável pela operacionalização e execução da Política de Assistência Social do município A, assim como, por entender que nesses dois municípios encontraremos gestor (a), assistentes sociais e demais trabalhadores capacitados a responder satisfatoriamente aos objetivos deste trabalho.

Nessa perspectiva cabe mencionar que o município A possui segundo dados estatísticos de 2010, 46.178 mil habitantes, assim, dentro da estrutura do SUAS classifica-se como município de Pequeno Porte II. Conta atualmente com uma Secretariara Municipal responsável por realizar a gestão da política correlata, ligados a ela temos o Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) que executa a Proteção Social Básica (PSB). Vinculados ao CRAS temos o Centro de Produção e Profissionalização (CPP), a Casa do Adolescente e o Setor do Programa Bolsa Família. Estes aparelhos fazem articulação com o Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS) responsável pela execução da Proteção Social Especial (PSE) em conjunto com o Centro Dia e a Casa de Passagem Novo Horizonte.

Já o município B possui segundo dados estatísticos de 2010, 7.422 (sete mil, quatrocentos e vinte e dois) habitantes, portanto, dentro da estrutura do SUAS classifica-se como município de Pequeno Porte I. Seu organograma esta constituído por um Departamento Municipal de Assistência Social responsável por realizar a gestão da política correlata em estreita relação com o Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) que executa a Proteção Social Básica (PSB) do município. Quanto a execução da Proteção Social Especial (PSE) fica sob a responsabilidade do próprio Órgão Gestor, pois este município ainda não

conta com o Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS). Além do CRAS, encontra-se vinculada ao Departamento de Assistência Social a Casa de Passagem Acolher que atende a crianças e adolescente na perspectiva da Proteção Social Especial de alta complexidade.

Nesse contexto, acreditamos que nesses municípios encontraremos solo fértil a realização de nosso estudo, com enfoque aos últimos 7 (sete) anos de execução da Política de Assistência Social.

Assim, busca-se compreender quais as implicações e/ou os desafios que recaem sobre os avanços da Política de Assistência Social, oriundos das mudanças nos quadros de funcionários, assim como, da ausência de capacitação continuada, voltadas aos trabalhadores que compõem as equipes de trabalhos do SUAS desses dois municípios.

1.1. Justificativa

A escolha da Gestão do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), especificamente o que tange a Gestão dos Recursos Humanos sob a ótica de uma equipe que se modifica periodicamente teve origem nos últimos sete anos de trabalho na Política de Assistência Social nas Prefeituras que compõem a micro-região da Diretoria Regional de Assistência Social (DRADS) da cidade de Itapeva/SP.

O Suas foi deliberado pela V Conferencia Nacional de Assistência Social realizada em 2005 que teve como tema “SUAS Plano10: Estratégias e Metas para a Implementação da Política Nacional de Assistência Social”. A partir de então o Ministério do Desenvolvimento Social (MDS) dá a largada para a instituição da Norma Operacional Básica do Suas (NOB-SUAS 2005) e posteriormente a NOB-RH/SUAS 2006, ambas aprovadas pelo Conselho Nacional de Assistência Social – (CNAS) estabelecendo assim, princípios e diretrizes para a gestão do trabalho no âmbito do SUAS.

No que tange a gestão do trabalho no SUAS, depreende-se da (NOB-RH/SUAS 2006, p.15) que nos serviços públicos os cargos devem ser preenchidos por meio de concurso público através da nomeação dos aprovados conforme as atribuições e competências de cada esfera de governo, compatibilizadas com seus respectivos Planos de Assistência Social (Nacional, Estaduais, do Distrito Federal e Municipais), a partir de parâmetros que garantam a qualidade da execução dos serviços.

Vivenciando o campo da prática profissional percebe-se que a Gestão do Trabalho no SUAS deixa a desejar quanto a este princípio, pois, nos dezoito municípios que compõem a DRADS de Itapeva observa-se a contratação de trabalhadores por meio de contratos por tempo determinados e quando não, a instituição de cargos de confiança. Esse fenômeno ocorre a todo o momento na gestão do SUAS, e com maior incidências durante a troca de mandatos ou re-eleição de Prefeitos.

Outro aspecto observado Nacional de Capacitação, observando os princípios da educação permanente, a fim de promover a qualificação dos trabalhadores, gestores e conselheiros da área, de forma sistemática, continuada, sustentável, participativa, nacionalizada e descentralizada, oportunizando também a possibilidade de supervisão integrada com vistas ao aperfeiçoamento da prestação dos serviços socioassistenciais. Desta forma competem as três nesse contexto perpassa pela capacitação das equipes que operacionalizam o SUAS que deve ocorrer com a preocupação de se estabelecer uma Política esferas de governo implantar a Política Nacional de Capacitação continuada, recém aprovada, porém, umas dos gargalos para a implementação dessa política refere-se à rotatividade de funcionários que em nada contribui para a capacitação de todos os componentes da equipe que executa a Política de Assistência Social no âmbito do Sistema Único de Assistência.

Ao deixar a equipe, por motivos de vínculos empregatícios frágeis, o trabalhador que ora vinha recebendo capacitações leva consigo todo o conhecimento adquirido e assim torna ineficazes as ações empreendidas neste sentido, pois o gestor terá que empreender novos esforços para capacitar e motivar um novo membro que passara a compor o quadro de funcionários de sua pasta.

Entre outras questões pode-se apontar que este acontecimento rebate sobre a qualidade dos serviços ofertados a população usuária, que ao ser atendido por profissionais sem capacitação não encontra a qualidade do serviço de que precisa.

Partindo dessas observações, este trabalho busca uma reflexão sobre o tema em questão sob o olhar dos profissionais que atuam nas Secretarias de Assistência e Desenvolvimento Social dos municípios para o momento chamamos de A e B.

Portando, delinea-se como objeto de estudo a Gestão do Trabalho no SUAS, para tanto, faz-se a opção por realizar uma pesquisa de campo junto a esses profissionais e concomitantemente, lançar mão da pesquisa bibliográfica acerca do assunto.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo geral

Compreender sob a ótica dos trabalhadores do SUAS, quais as implicações e os desafios que recaem sobre os avanços da Política de Assistência Social, provocados pelas mudanças contínuas no quadro de funcionários, aliada a ausência de capacitação continuada, nos municípios a e b que compõem a Diretoria Regional de Assistência Social de Itapeva/SP.

1.2.2. Objetivos específicos

- a) Elaborar um histórico sobre a Política de Assistência Social no Brasil.
- b) Analisar os métodos adotados pelo Gestor Municipal para a composição de suas equipes de trabalho.
- c) Descrever sob o olhar dos trabalhadores se a re-composição das equipes traz implicações e/ou desafios para o desenvolvimento das ações e consequente avanço dessa Política.
- d) Identificar as formas e abordagens adotadas pelos Gestores da Assistência Social para a capacitação de suas equipes.

1.3. Estrutura do trabalho

Este trabalho está composto de V capítulos. No primeiro capítulo encontra-se a parte introdutória composta pela questão problema que motivou o presente estudo, seguida pela justificativa do trabalho, objetivos geral e específicos, delimitação do tema e estrutura.

No segundo capítulo são apresentados um breve resgate histórico da Política de Assistência Social, perpassando por sua gênese no Brasil até os dias atuais, seguido pelo item Gestão do Trabalho no SUAS, mecanismos de contratação e capacitação dos trabalhadores.

O terceiro capítulo discorre sobre a metodologia aplicada durante a realização dessa monografia, assim como, o tipo de estudo, elementos do mesmo, instrumentos e processos de coletas de dados, atores entrevistados durante a pesquisa de campo e tabulação e análise de dados.

No quarto capítulos dar-se-a a apresentação e discussão dos resultados da pesquisa de campo realizada junto as equipes de trabalho dos municípios A e B discutindo algumas questões que perpassam pelo cotidiano de ambas.

Por fim o último capítulo apresenta sugestões para novos estudos, considerações finais sobre o tema escolhido bem como as conclusões de cada objetivo apresentado.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo traz um breve resgate histórico da Política de Assistência Social, iniciando pela gênese no Brasil na década de 20 até os dias atuais. Está teoricamente embasada em estudiosos como Marilda Iamamoto e Raul de Carvalho, José Paulo Neto; por artigos da Constituição Federal de 1988, NOB SUAS, NOB-RH/SUAS, Resolução CNAS n. 17 de 2011, Lei de Responsabilidade Fiscal e conceitos da Política Nacional de Assistência Social (PNAS).

2.1. Resgate histórico da Política de Assistência Social - da gênese no Brasil, até os dias atuais.

A política de assistência social surge no Brasil vinculada a Igreja Católica com propósitos caritativos da ajuda e amor ao próximo. De acordo com Marilda Iamamoto e Raul de Carvalho (1982, p.166) “ o que se poderia considerar como *protoformas* do Serviço Social, como hoje é entendido, tem sua base nas obras e instituições que começam a “brotar” após o fim da Primeira Guerra Mundial”.

Desde então surgem às instituições de cunho assistencialistas tais como: a Associação das Senhoras Brasileiras em 1920; a Confederação Católica de 1922 que mais tarde se tornaria Ação Católica; a Liga das Senhoras Católicas em 1923, seguidas por organizações gestadas no âmbito da juventude laica, Juventude Operaria Católica (JOC), Juventude Estudantil Católica, Juventude Independente Católica, Juventude Universitária Católica e Juventude Feminina Católica.

Em 1938 fora instituído o Conselho Nacional de Serviço Social (CNSS) com o objetivo de centralizar e organizar as obras assistenciais públicas e privadas sendo utilizado como mecanismo de clientelismo político e de manipulação de verbas e subvenções públicas. Na década de 40 temos o surgimento da Legião Brasileira de Assistência (LBA) cujo objetivo era o de prover as necessidades das famílias, cujos chefes haviam sido mobilizados para a guerra. Mesmo dispondo de técnicos capacitados para a função, o comando da LBA sempre esteve entregue as Primeiras Damas, caracterizando o aspecto filantrópico, de ações clientelistas, conforme os interesses dos governos vigentes.

Em 1946 foi criada pelo governo federal a Fundação Leão XIII que teve o objetivo de atuar especificamente juntos aos moradores de favelas, concentrados nos grandes centros urbanos.

Neste período constatamos segundo Aguiar, (2011, p.80) “a presença norte-americana que se fará através de técnicas para o agir profissional, técnicas essas que terão como pressuposto teórico o funcionalismo”.

Porém este contexto não trará a ruptura com as praticas assistenciais atreladas a Igreja Católica, mas o que seguira nos anos seguintes é a junção da filosofia tomista aliadas às técnicas norte americanas que permeou o Serviço Social durante os anos vindouros até meados de 60 quando então entra na ordem da agenda brasileira o movimento de ruptura no Serviço Social.

Este movimento representou um avanço na historia da assistência social brasileira, pois tinha com pressuposto romper com correntes tradicionais influenciadas pela sociedade norte-americana, e também com os laços que uniam as ações da assistência social com a vertente católica. De acordo com Neto,

A Reconceituação permitiu ao Serviço Social se aproximar do aspecto crítico das ciências sociais (inclusive com o marxismo); o pluralismo profissional, ou seja, a influência de diversas fontes do conhecimento; e, principalmente, a reivindicação da categoria pelo poder de planejar e pesquisar as políticas sociais e não apenas executá-las. Isso trouxe nova imagem ao Serviço Social, que estava trilhando o caminho como profissão intelectual (NETO, 1995, p.58)

Neste cenário surgem novas demandas para o Serviço Social que passa a perceber a Política de Assistência Social sob a ótica dos trabalhadores no contexto da luta de classes. Assim, com o passar dos anos, já na década de 80 a Assistência Social sai da esfera da caridade e benevolência e entra na esfera dos direitos sociais inclusa no artigo 203 da Constituição Federal de 1988, que traz o seguinte texto:

A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos: I - a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice; II - o amparo às crianças e adolescentes carentes; III - a promoção da integração ao mercado de trabalho; IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária; V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei (BRASIL. Constituição Federal, 1988 p. 123).

A partir de então a Assistência Social passa a compor o tripé da Seguridade Social em conjunto com as Políticas de Saúde e Previdência com o caráter de Política Pública representando um avanço para a profissão e os serviços desta pasta. Em 1993 após amplo debate nacional é promulgada a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) com o objetivo de garantir as necessidades básicas e os direitos dos cidadãos, visando o enfrentamento da

pobreza e ao atendimento das contingências gestadas pelas inúmeras faces da questão social. Assim, a Assistência Social foi se aprimorando, já no ano de 1995 é realizado a 1ª Conferência Nacional de Assistência Social na cidade de Brasília, nos dias 20 a 23 de novembro que contou com a presença de 1.069 participantes, sendo 689 delegados, 193 observadores, 76 convidados e 111 ouvintes.

Esta Conferência teve como objetivo geral o de avaliar a situação da Política de Assistência Social no País e propor diretrizes para o aperfeiçoamento do sistema descentralizado e participativo da mesma. Já o tema central foi “Assistência Social direito do cidadão e dever do Estado”. Desde então, de dois em dois anos é realizado novas avaliações, aqui destacamos a 5ª Conferência Nacional realizada em 2005 que originou a estruturação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS).

O SUAS reorganiza os serviços, programas, projetos e benefícios relativos à assistência social considerando as cidadãs e os cidadãos que dela necessitam. Garante Proteção Social Básica e Especial de Média e Alta complexidade, tendo a centralidade na família e base no território, ou seja, o espaço social onde seus usuários vivem.

Dentre as legislações que norteiam as ações desta Política temos a Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), a Política Nacional de Assistência Social (PNAS) de 2004, as Normas Operacionais Básicas (NOBS) SUAS de 2005 e 2012 e a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos (NOB-RH/SUAS) promulgada em 2006.

Neste contexto e considerando os objetivos do presente estudo a que se resgatar um dos eixos estruturantes do SUAS, especificamente o que tange a política de Recursos Humanos, pois este estudo atem-se sobre a política de recursos humanos no intuito de abordar a Gestão do Trabalho no SUAS, tendo como base os mecanismos de contratação desses profissionais com ênfase ao método de concurso público posto pela NOB-RH SUAS e refletir sobre os mecanismos de capacitação continuada, entendendo essa como imprescindível à qualificação das equipes, e conseqüentemente, à qualidade dos serviços postos a disposição dos usuários.

2.2 Gestão do Trabalho no SUAS mecanismos de contratação e capacitação dos trabalhadores.

Segundo (NOB-RH/SUAS, 2006) “a cerca de 10.000 profissionais envolvidos com a operação da política de Assistência Social no âmbito Estadual em todo o país”. Na mesma proporção podemos dizer que as mais variadas formações estão hoje presentes na execução da

Política de Assistência Social, assim, vinculadas ao SUAS. Em 2011 o Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) ratificou por meio da Resolução n. 17 de 20 de junho, que passariam a atender as especificidades dos serviços socioassistenciais e de gestão do SUAS os profissionais de nível superior com formação em Serviço Social, Psicologia, Advocacia, entre outros, com inserção nas proteções sociais básica e especial, esta segunda de média e alta complexidade. Tal medida teve o propósito de atender as prerrogativas impostas pela NOB-RH SUAS que estabelece as equipes mínimas para atendimento no âmbito desse sistema. Desde então os gestores públicos devem se esforçar para que essas equipes sejam compostas atendendo ao princípio da legalidade de forma a proporcionar vínculos empregatícios sólidos evitando a rotatividade e a vacância de cargos ora imprescindíveis a gestão. Assim, deve-se primar pela realização de concursos públicos no intuito de preencher os cargos de forma completa e eficaz.

Mas devemos lembrar que os profissionais do SUAS não são compostos apenas por indivíduos com formação em nível superior, assim, encontramos nas páginas da NOB SUAS e NOB-RH/SUAS o embasamento necessário para alicerçar nossa posição ao perceber que, também compõem as equipes de referência pessoas que possuem níveis fundamental e médio de escolaridade, são eles: visitantes sociais, técnicos administrativos, cadastradores, recepcionistas, etc.

Também esses devem, a exemplo dos de nível superior, devem ser contratados de maneira sólida, através de concursos públicos que garantam a legitimidade e solidez de suas contratações observando os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Contudo, na contramão do que apregoa a legislação, assim como, as normativas que perpassam pelo SUAS, o que se observa é uma grande rotatividade desses trabalhadores, por motivos diversos. Não muito raro percebe-se profissionais que passam a compor as equipes de trabalho de forma fragilizada, sem garantia de permanência nos empregos, pois, suas contratações são fomentadas por meio de barganhas políticas, indicações de cargos de confiança, ou favorecimento por meio de vínculos afetivos de parentesco ou apadrinhamento.

Dentre outras consequências do contexto expresso no parágrafo supra, pode-se destacar: vínculos empregatícios precários, achatamento dos salários, rotatividade de profissionais, despreparo para o exercício de funções e prerrogativas que exija habilidades e conhecimentos específicos.

Este cenário recai impreterivelmente sobre a execução da política, especialmente no concernente aos serviços, programas e projetos, implicando na má qualidade dos serviços e consequentemente nas atividades voltadas a população usuária.

Quanto aos procedimentos de capacitação dos profissionais a que se considerar a parca oferta de ações que possibilitem capacitações às equipes. Tais iniciativas, atualmente, ficam sob a responsabilidade das esferas estaduais, no entanto, as capacitações ofertadas quase sempre são voltadas apenas aos profissionais de níveis superiores, quase que exclusivamente a assistentes sociais e psicólogos, não incluídos os trabalhadores de níveis fundamental e médio.

Visando corrigir essa e outras distorções, a NOB/SUAS 2012 em seu art. 12 coloca que é de responsabilidades das três esferas e do distrito federal elaborar, implantar e executar a política de recursos humanos em concordância com a NOB/RH – SUAS. Além disso, deve implementar a gestão do trabalho e a educação permanente, instituir e garantir capacitação para gestores, trabalhadores, dirigentes de entidades e organizações, assim como, usuários e conselheiros de assistência social.

Assim, a NOB veio reforçar a gestão compartilhada entre as instancias que compõem a organização do estado nação e garantir que todos os trabalhadores, sem exceção, possam receber capacitação adequada no âmbito do Sistema para o melhoramento e bom exercício de suas funções.

Porém, o quadro até aqui apresentado insere-se em um contexto guiado pelos limites com gastos com pessoal, normatizado pelo artigo 169 da Constituição Federal de 1988 que estabelece que as despesas com pessoal ativo e inativo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios não poderá exceder os limites estabelecidos em lei complementar. O § 1º desse mesmo artigo traz que a concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração, assim como, a criação de cargos, empregos e funções ou alteração de estrutura de carreiras, bem como a admissão ou contratação de pessoal, a qualquer título, pelos órgãos e entidades da administração direta ou indireta, inclusive fundações instituídas e mantidas pelo poder público, só poderão ser feitas se houver prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes e também se houver autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias.

Estas condições foram ratificadas mais recentemente pela Lei de Responsabilidade Fiscal que em seu artigo 19 estabelece que:

Para os fins do disposto no *caput* do art. 169 da Constituição, a despesa total com pessoal, em cada período de apuração e em cada ente da Federação, não poderá exceder os percentuais da receita corrente líquida, a seguir discriminados: I – União: 50% (cinquenta por cento); II – Estados: 60% (sessenta por cento); III – Municípios: 60% (sessenta por cento) (LEI DE RESPONSABILIDADE FISCAL, 2000, p. 26).

A salvo os ganhos que a instituição dessa Lei trouxe para o país em termos de administração pública, no tocante ao gasto do dinheiro público, inicio e acabamento de obras,

otimização de recursos, entre outros, não podemos deixar de considerar que a mesma Lei impõe aos gestores limites que muitas vezes impedem a realização de concurso públicos devido a inexistência, ou melhor, o alcance do teto máximo de 60% (sessenta por cento) estabelecido.

Assim, percebe-se o oportunismo de alguns gestores públicos que para driblar a Lei acabam realizando contratações ditas “clandestinas” de pessoas despreparadas que não possuem condições reais para ocupar cargos que a elas são confiados. No entanto, tem-se que considerar que essa prática não recai sobre a totalidade dos trabalhadores da administração pública, porém, abrange sim uma parcela significativa dos servidores em exercício.

Concernente ao conceito de educação permanente impresso pelo NOB/SUAS 2012, a que se considerar que ainda é inexpressiva as ações voltadas para esse fim no âmbito dos municípios. Contudo, caberá a eles fomentar também ações que venham possibilitar a capacitação de suas equipes no intuito de oferecer a elas condições de desenvolver trabalhos de qualidade e dentro das especificidades as quais estão inseridas.

A educação permanente manifesta-se através de capacitações continuadas, voltadas aos trabalhadores dos SUAS e devem ser oferecidas a todos os componentes da equipe não importando o nível de formação, cargo ou função que exerça, tampouco, deve recair sobre aqueles/aquelas com mais ou menos ano de trabalho junto aos municípios.

Porém, sobre esse aspecto deve-se realizar a reflexão sobre as reais condições a que se encontram as equipes de trabalho que executam diariamente as ações do SUAS. Frequentemente encontra-se casos de trabalhadores que não recebem capacitação permanente, nem mesmo, periódica, e submersas numa gana infundada de afazeres, não lhe são proporcionadas espaços para a reflexão e o aprendizado.

Outro ponto a ser destacado neste contexto faz referências aos salários conquistados pelos trabalhadores que em sua grande maioria não condiz com as reais necessidades impostas pelo padrão de vida da sociedade capitalista atual. Não muito raro, tais profissionais precisam dispensar tempo e força de trabalho para atuar em dois ou mais empregos para que seus ganhos sejam aumentados dando assim uma melhor qualidade de vida as suas famílias. Contudo, ao acumular dois ou mais empregos os trabalhadores muitas vezes se afastam de seus objetivos profissionais e passam a desempenhar ações de baixa qualidade, nos espaços de trabalho, devido a correria do dia a dia.

Portanto, ao discutir tal questão o presente trabalho tenciona trazer a tona as questões desse gênero que recai exclusivamente sobre as equipes que compõem os trabalhadores do

SUAS abordando com o olhar de componentes dessas equipes quais são as implicações e os desafios que este contexto impõe aos avanços da Política de Assistência Social.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nossa atuação como Assistente Social, assim como, as observações realizadas nos últimos sete anos junto aos municípios que compõem a Diretoria Regional de Assistência e Desenvolvimento Social (DRADS) de Itapeva possibilitou a reflexão acerca da gestão dos trabalhadores do SUAS que compõem os dezoito municípios da regional. Especialmente falando, acerca das equipes de trabalho que executam a Política de Assistência Social nesses municípios.

O cenário apresentado dentro desta questão leva-nos a realização de um estudo exploratório junto a esses trabalhadores com o objetivo de compreender sob a ótica desses, quais as implicações e os desafios que recaem sobre os avanços da Política de Assistência Social, provocados pelas mudanças contínuas no quadro de funcionários, assim como, ausência de capacitação continuada.

Para tanto optamos pela pesquisa de campo sob o enfoque qualitativo, pois, segundo Goldemberg (apud SILVA, 2001, P. 163) essa abordagem “possibilita a compreensão do significado e a descrição densa dos fenômenos estudados em seus contextos e não sua expressividade numérica”. Isso porque, como ressalta (Chiozzotti, 2003) a abordagem qualitativa parte do fundamento de que a uma relação dinâmica entre o mundo real e o objeto, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito, assim, o conhecimento não se reduz a um rol de dados isolados, conectados por uma teoria explicativa.

Vale destacar que para a efetivação deste estudo utilizaremos também a pesquisa documental acerca da produção afeta ao tema, a qual ainda se faz escassa, composta especialmente por leis, resoluções e normativas que regulamentam e norteiam as práticas ligadas a gestão dos trabalhadores do SUAS.

Como ponto de partida para a pesquisa de campo realizamos um levantamento junto as Secretaria e ao Departamento de Assistência e Desenvolvimento Social dos municípios pesquisados no intuito de identificar o número de profissionais que atuam nestas pastas. Assim, chegamos ao total de 120 profissionais vinculados as suas executoras, sendo 22 com formação superior, desses, 8 em serviço social, 5 em psicologia, 3 em pedagogia, 2 em educação física, e os demais com superior em odontologia, fisioterapia, enfermagem e

nutrição. Do universo de 120 trabalhadores do SUAS pesquisados, temos também 80 com formação em ensino médio e 18 com ensino fundamental.

Considerando o número significativo de trabalhadores disponíveis para a realização do trabalho em contraste com tempo exíguo que tínhamos para a conclusão do mesmo, estabelecemos alguns critérios para alcançarmos o objetivo, a saber: estar atuando a 4 (quatro) anos ou mais na Política de Assistência Social dos municípios pesquisados, ocupar o cargo de gestor/a e/ou diretor/a, ser graduado em Serviço Social e estar atuando no CRAS ou CREAS.

Observando os critérios elencados acima, a amostra ficou composta por quatro trabalhadores, destes, 50% com vínculos empregatícios no município A e 50% trabalhadores do município B. Dos componentes da amostra, dois atuam diretamente nos Órgãos Gestores e os demais nos CRAS.

3.1. A pesquisa

De posse da relação dos sujeitos selecionados, os mesmos foram contatados previamente por meio de ofício, ocasião em que foram informados sobre a finalidade de objetivo de nosso trabalho e convidados a contribuir com nosso estudo, não havendo recusa por parte destes em colaborar. Todos os sujeitos escolheram o local de trabalho para a realização da entrevista.

A pesquisa de campo se efetivou no período de 15 a 30 de outubro de 2013 e os dados foram coletados por meio de entrevista individual pautada em um roteiro norteador com questões fechadas e abertas, com duração média de 35 minutos cada. Utilizamos também o diário de campo para registro de observações ocorridas durante a realização das entrevistas. Visando manter na íntegra a fala dos entrevistados, as entrevistas foram gravadas com a anuência dos atores participantes, os quais ficaram apreensivos e nervosos quanto ao uso desse recurso. Nota-se que o conteúdo abordado fez com que os atores desse estudo apresentasse momentos de objetividade ao passar por alguns pontos abordados, assim como, fuga e interjeições espontâneas acerca de alguns conceitos. No entanto, a grande maioria dos questionamentos foram abordados com propriedade. No entanto, um dos componentes da amostra não disponibilizou agenda para que o questionário pudesse ser aplicado, assim, atingimos 75% da amostra selecionada.

Dentre os trabalhadores que responderam aos questionários dois possuíam idade entre 30 a 40 anos e um entre 40 a 50 anos. 66,6% possuíam curso de pós-graduação

completo, e 33,3% não possui. 100% atuam na área da assistência social há quatro anos ou mais, 66,6% possuíam graduação em Serviço Social e 33,3% encontra-se em fase de conclusão dessa graduação.

De posse do material coletado, realizamos a transcrição das fitas mantendo na íntegra o conteúdo das falas as quais foram apresentadas e discutidas no 4º (quarto) capítulo. No corpo do trabalho nossos sujeitos serão identificados por nomes fictícios visando preservar a identidade dos mesmos

3.2. Atores entrevistados

Alessandra é estudante do curso de Serviço Social pela Universidade de Santo Amaro – UNISA Digital. Irá concluir a graduação em dezembro de 2013, mas, há 4 anos atua na área de assistência do município onde ocupou o cargo de diretora do departamento de assistência social. No cargo de diretora exerce a função de gestora da Política de Assistência Social cargo máximo a ser exercido dentro do organograma da assistência social do município.

Jovana é graduada em Serviço Social e Pedagogia pelas faculdades Integradas Maria Imaculada e Associação de Ensino Itapetininga, localizadas, há época, nas cidades de Piracicaba/SP e Itapetininga/SP, respectivamente. É assistente social há nove anos e possui pós-graduação em Políticas Públicas no Contexto do SUAS. Atualmente está concluindo pós-graduação em Saúde Mental. Há oito anos atua na área de assistência social do município, já foi conselheira de assistência social e participa das reuniões dos conselhos de direitos e assistência social. Ela nunca ocupou outro cargo dentro da instituição e sempre atuou no CRAS, órgão que ajudou a implantar no município.

Daiane é graduada em Serviço Social e Letras pela Universidade Federal de Tocantins e pela Associação de Ensino Itapetininga, localizadas, há época, nas cidades de Capão Bonito/SP e Itapetininga/SP, respectivamente. É assistente social há três anos, porém, não exerce este cargo no município o qual representa neste estudo. Possui pós-graduação em Recursos Humanos e há 22 anos atua na área de assistência do município A. Nesse período já ocupou os cargos de chefe de sessão, diretora de assistência social e diretora de departamento de pessoal. Atualmente ocupa o cargo de diretora da divisão de assistência social e participa assiduamente das reuniões dos conselhos de assistência social e de direitos da criança e do adolescente.

3.3. Tabulação e análise

Para análise dos dados coletados lançaremos mão do enfoque qualitativo que se caracteriza como um processo indutivo que tem como foco a fidelidade ao universo de vida cotidiano dos sujeitos. Segundo André (1983) ele visa apreender o caráter multidimensional dos fenômenos em sua manifestação natural, bem como captar os diferentes significados de uma experiência vivida, auxiliando a compreensão do indivíduo no seu contexto. Nesta linha acreditamos ser esta a forma que melhor se aplica a realização deste estudo.

3.4. Fluxograma etapas da pesquisa

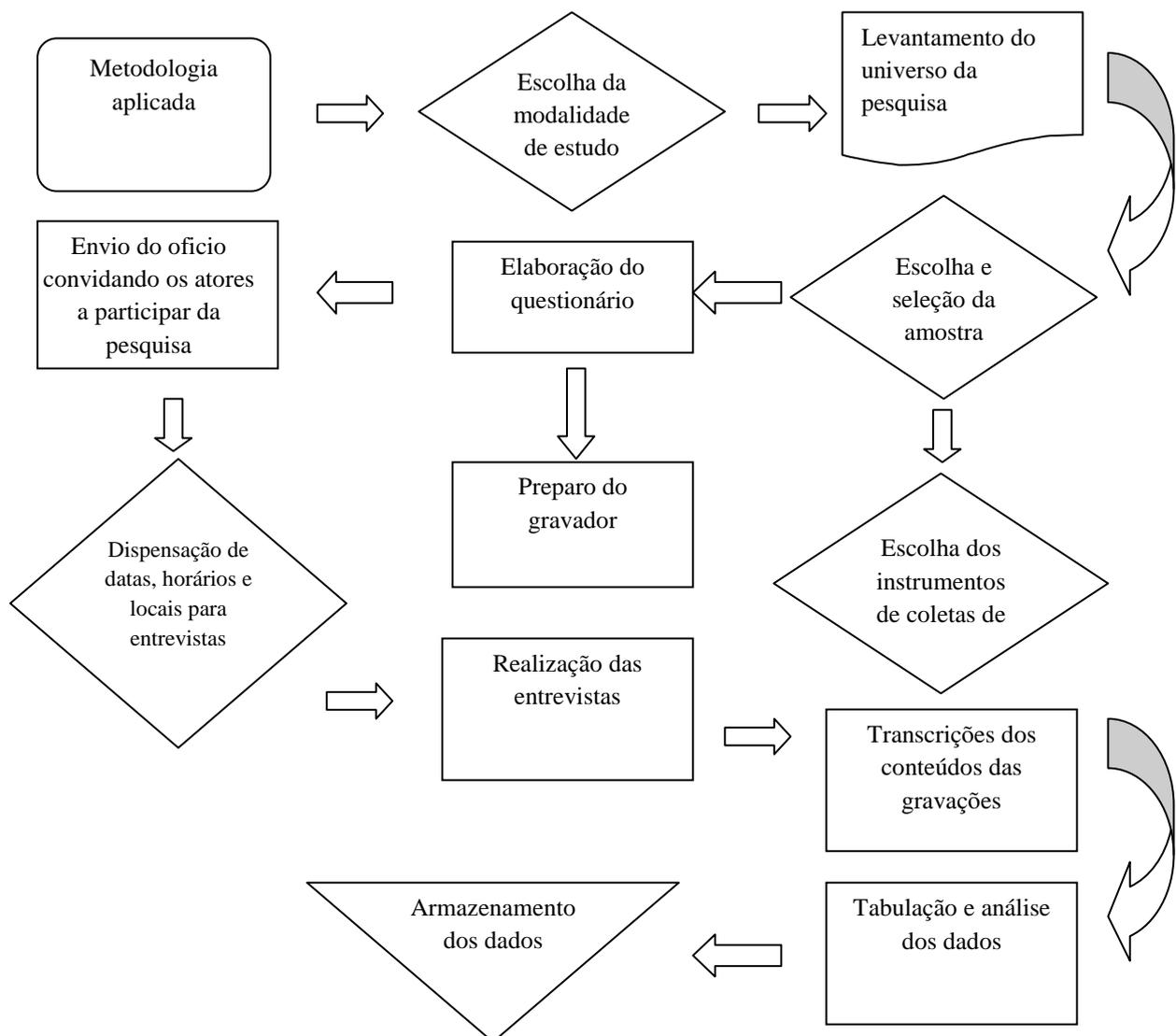


Figura 1 – Fluxograma das etapas percorridas pela pesquisa de campo

Fonte: Mendonça (2010)

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os dados obtidos por meio da pesquisa de campo ajudam a aprofundar alguns conceitos que trazemos a tona neste trabalho. Os parágrafos que seguem trazem os relatos e opiniões dos atores sobre assuntos que perpassam por suas equipes de trabalho.

4.1. As equipes de trabalho dos municípios A e B, questões que perpassam pelo cotidiano de ambas.

Ao falar sobre a equipe de trabalho de sua secretaria a entrevistada Jovana expressa que falta ainda recursos humanos, muitas vezes nós somos cobrados, temos que dar suporte para varias entidades, vários programas, projetos e ações, mais não há recursos humanos suficientes. Ela também deixa claro que os profissionais contratados para compor a equipe nem sempre são aqueles que os serviços demandam, pois expressa: “ não se utiliza do recurso financeira para contratar pessoas capacitadas através de concurso público” (JOVANA).

Sobre este mesmo assunto Daiane ao manifestar suas opiniões analisa a composição das equipes dentro de cada setor que compõe a secretaria em questão. Assim, considera que a equipe que atende dentro do próprio órgão gestor encontra-se completa, assim como, as equipes que atendem nos abrigos SOS criança e na entidade socioassistencial CPP. Já ao falar das equipes inseridas no CRAS e CREAS de seu município ela corrobora a posição expressa por Jovana ao mencionar: “ai quando você pega CRAS e CREAS é o gargalo, quando você pega a secretaria, o núcleo da secretaria em si que seria para essa reformulação das políticas públicas, também é o gargalo”. Daiane continua concordando com a opinião de sua colega ao dizer que falta na grande maioria capacitação para essas equipes.

Ao falar sobre isto ela destaca:

Você não tem capacitação profissional ali. Ai você pega no CRAS, você sabe, esta faltando profissionais ali dentro, mais a grande maioria é capacitado. Ai você pega o CREAS, não tem equipe, você tem um assistente social, basicamente para o PAEFI e você tem um coordenador, mas também esta faltando. E aqui no núcleo da secretaria, falta um assistente social, um estatístico, no mínimo, para poder fazer essa questão da vigilância, e para fazer esse diagnostico, formular políticas publicas desses diagnósticos que vem de CRAS e de CREAS (DAINE).

Nota-se na fala da entrevistada que ainda faltam recursos humanos para compor as equipes de trabalho. Além disso, elas demonstram preocupação com outro fator peculiar dessa equipe, capacitação profissional, ao manifestar que além das ausências de profissionais, a também a ausência de capacitação. Entre outros fatores, a falta de profissionais ocasiona o

acumulo de afazeres para o assistente social no dia a dia de trabalho, pois, em muitos momentos este profissional deixa de atuar em suas reais atribuições para realizar atividades que não estão impressas em seu código de ética, nem tampouco na lei que regulamenta sua profissão.

No tocante a contratação de recursos humanos faz-se necessário lembrar que para compor suas equipes os gestores devem seguir o que preconiza a Lei de Responsabilidade Fiscal. Esta, no entanto, por vezes acaba funcionando como mecanismo limitador a completude das mesmas ao estabelecer que os municípios não possam exceder o percentual de 60% da receita corrente líquida.

Assim, para driblar o que preconiza a Lei em questão, outros mecanismos de contratação são adotados no âmbito dos municípios, como pode-se depreender da fala de Alessandra que ao discorrer sobre a composição de sua equipe de trabalho argumentou que: “Hoje ela esta completa, tanto no CRAS, como na Assistência, como no Abrigo, ela esta completa, e boa parte são efetivos, tem quatro ou cinco que não são efetivos e tem alguns que passaram por processo licitatório”(ALESSANDRA).

Alessandra assinala que além dos funcionários do quadro efetivo, há aqueles que são contratados por outros mecanismos, neste viés a figura abaixo ilustra tal situação ao apresentar a porcentagem de funcionários contratados através de concursos públicos e também por outras modalidades de contratação

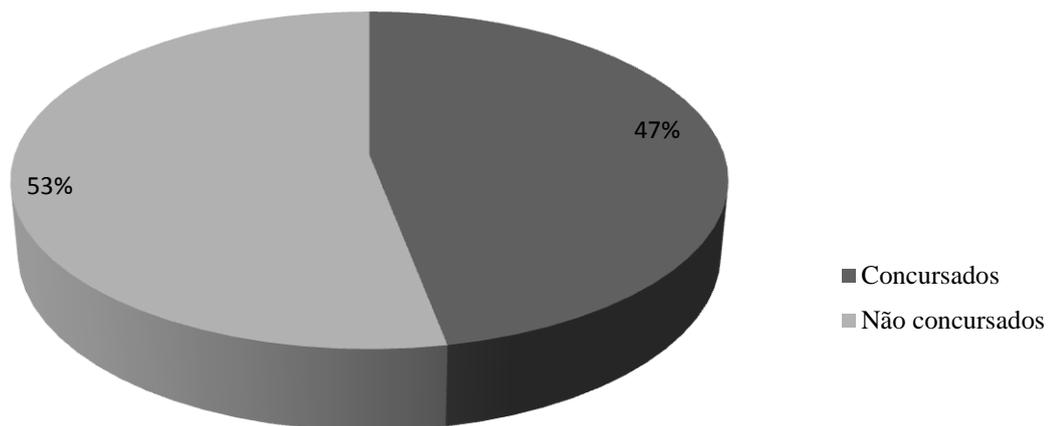


Figura 2 – Tipo de vínculos empregatícios dos integrantes das equipes de trabalho dos municípios A e B
Fonte: Plano Municipal de Assistência Social (2013)

Corroborando com o quadro apresentado acima Jovana relata que apesar dos recursos advindos do Governo Federal poderem ser utilizados até 60% com contratação de funcionários do através de concursos públicos, isso não ocorre, ou se ocorre “é com contratações indiretas, não tem um concurso, poderia ser utilizado esse recurso para chamar pessoas que vão trabalhar com nós, mais para ficar por um tempo longo, mais não, vão vir, vão ficar um ano, vão sair, mais um ano, vão sair, e para o trabalho, não tem uma continuidade”.

Da mesma forma temos a opinião de Daiane que concorda com a manifestação acima, pois expressa que a melhor maneira de contratar os membros das equipes é por meio do concurso público pois “ o concurso é efetivo e respeita a contratação da equipe técnica, mais existem outros meios de contratação de funcionários, através de subvenções sociais, [...] existem outras formas de contratação que ao meu ver burla a Lei de Responsabilidade Fiscal que são os convênios, geralmente”.

Importante destacar que para além dos convênios, temos no âmbito dos municípios as contratações que são realizadas por meio de cargos comissionados, indicações do executivo, que no início de seu mandato escolhe sua equipe de confiança para ajudá-lo na gestão e condução da administração pública. Outra forma de contratação que constatada são as inerentes aos Programas Municipais e ou Estaduais denominados de Frente de Trabalho. Neste caso os funcionários são admitidos por tempo pré-estabelecido em contratos de 6 podendo chegar a 9 meses. Nos municípios A e B é constante essa prática, assim, quando não estão vinculados a Frente de Trabalho municipal, esses trabalhadores vinculam-se ao programa do governo do Estado Frente de Trabalho Paulista.

Apesar de estarem em conformidade com as Leis que criam tais programas, essas modalidades de contratações servem de segunda via aos gestores que se encontram limitados pela Lei de Responsabilidade Fiscal, porém, como aponta Daiane, acaba por burlar essa mesma Lei. Interessante observar também que outras questões emergem a partir de contratações, que não são realizadas por concurso público. Sobre esse aspecto assim expressa a pesquisada a seguir:

Nós as vezes temos que admitir pessoas que nunca contribuem, que não sabem e vem de uma forma política partidária, o que acaba atrapalhando o nosso trabalho, a gente trabalha pela igualdade, pela política sim, mais não pela partidária. Pelo menos os técnicos eu acredito que a grande maioria tem isso como visão, e isso atrapalha um pouco, porque, vai chegando, chegando pessoal, e você tem que coordenar uma equipe e você não tem essa autonomia, vão tomando decisões e isso acaba atrapalhando, resumindo, eu acho que atrapalha e nós não acompanhamos, pelo menos eu não acompanho. [...] o último concurso foi em 2008 para assistente social, foi chamado. Para psicólogo a prefeitura vez no final de 2011 ou 2012, não tenho precisamente a data, mais foi isso, e foi chamado agora depois de um ano e pouco, mais ou menos, um psicólogo aqui para o CRAS, desde então o CRAS nunca teve um psicólogo efetivo atuando, hoje nos temos um

psicólogo concursado que esta auxiliando nos trabalhos desenvolvidos pelos técnicos assistentes sociais (JOVANA)

A rotatividade de funcionários manifestada na fala da entrevistada acaba, em sua opinião, atrapalhando os trabalhos desenvolvidos pelos setores. Neste contexto, outro aspecto trazido pelas entrevistadas diz respeito à autonomia dessa mesma equipe na condução e execução dos serviços, programas e projetos inerentes a assistência social.

Vale destacar a fala de Jovana que diz:

Eu vejo que as vezes nós não temos autonomia para atuar, como assim? Nós respondemos a uma pessoa que responde a um terceiro, tudo bem, a hierarquia tem que ser respeitada, tem, mas tendo em vista que nós somos técnico de um referido programa, nós também temos que ser consultados quando querem implantar alguma coisa nova, implementar ou implantar alguma coisa nova nos referidos programas, seja eles quais forem. Mas as vezes isso acontece e nós somos os últimos a saber, não acompanhamos, não somos avisados, para mim isso é falta de respeito, é e também falta de entendimento do referido programa, por isso quando eu falo que não se utiliza do recurso financeira para contratar pessoas capacitadas através de concurso público, porque a gente sabe que através do concurso a pessoa já vai ler quais são as leis, as diretrizes, portarias, e assim vai entrar tendo um conhecimento do que é a assistência social. E você não tem essa autonomia, vão tomando decisões e isso acaba atrapalhando (JOVANA).

Novamente ao tratar sobre o conceito de autonomia a entrevista desta a importância de contratar recursos humanos através da modalidade de concurso público. Ela continua expondo sua opinião:

Como eu falei, eu entendo a questão da hierarquia de você ter que respeitar o seu coordenador, de você ter que respeitar o teu gestor. Mais eu falo na autonomia em outro sentido, você lê, você estuda, faz uma pós graduação, chega material por e-mail, você lê para tomar conhecimento de causa, você lê a apostila, você pesquisa, quer dizer, você tem um conhecimento para trabalhar, você vem, vai fazer um trabalho em equipe, orientar, trazem a problemática, você vai trabalhar junto, você prepara um trabalho com família e quando você vê, vem pessoas acima de você e as vezes tiram toda a sua autoridade, isso já aconteceu comigo e não foi, uma, duas ou três vezes. Você vir discutir uma coisa, o que pode ser bom ou não, é uma coisa, mais você vir e mudar a idéia que o técnico deu a orientação que o técnico deu, eu acho complicado porque tem um técnico por traz que tem que ser respeitado (JOVANA).

Quando discorre sobre autonomia para realizar os trabalhos, Daiane contrapõe o exposto nas falas acima quando destaca:

Ela é relativa né, é até estranho a gente falar porque o assistente social também tem uma autonomia relativa né, a gente preconiza tanto isso ... porquê na verdade tem decisões que você não toma, é de gestão, você respeita o seu cargo, você tem umas funções e algumas atividades são

delegadas a você, para mim é complicado falar porque eu vejo assim. No cargo de diretora, para mim, eu não tenho muito isso..., eu não sei se particular, uma coisa, minha, mais eu não tenho muito essa questão de autonomia, é, não é que eu não tenho autonomia, eu tenho demais, eu acho assim que eu tenho muita autonomia mais ao mesmo tempo eu esbarro em muitas decisões que eu não posso tomar porque não são minhas, entendeu, eu até insisto nelas, mais elas não são minhas, ai eu não vejo que eu sou barrada na minha autonomia, eu vejo que algumas decisões elas não são minhas, porque não são inerentes ao cargo, você esta, entendendo? Um exemplo que eu posso tomar: Plano Municipal de Assistência Social que a gente esta começando a discutir, a minha autonomia foi até uma sugestão, a reunião que a gente fez foi alguns gargalos que eu vi que a gente precisava conversar sobre eles, sabe? A minha autonomia foi apresentar esses gargalos, para discutir com a equipe técnica isso, mais a decisão não era nem minha nem dos técnicos porque isso é uma postura de gestor, entendeu? Então eu não me senti limitada na minha autonomia, autonomia eu não vejo como bater o martelo final, eu vejo como, você poder expor a sua opinião, você poder ser respeitado, ou não, em sua opinião, entendeu? Eu vejo dessa forma autonomia, então, às vezes a gente briga por algumas coisas, brigar no bom sentido, provoca algumas situações e de repente tudo bem você fica bravo ali num certo momento, às vezes fica decepcionado porque você não conseguiu levar adiante aquilo, mais, a pergunta é, as vezes eu me pergunto: mais era para eu tomar essa decisão? Não era, porque o cargo não dá, não me da essa liberdade, eu não tenho essa atribuição, você esta entendendo? Então eu não me sinto prejudicada nessa... eu não me sinto assim, eu acho que essa autonomia, eu tenho muita autonomia para desenvolver o que eu faço aqui, acho que é por isso que eu cresci profissionalmente, então eu tenho essa consciência, porque foi dado muita autonomia e foi dado muita responsabilidade durante esses anos todos, até de mais do que o cargo realmente exigia (DAIANE).

Ao estender esta discussão aos demais membros da equipe a entrevistada diz:

E a equipe também, eu não vejo que é freada, você sabe que eu não consigo enxergar esse freio que as vezes a equipe acha que tem, porque assim, independente de ser aprovada ou não, eu vejo que todos tem essa liberdade de falar. Nessa, nova gestão que estamos a poucos meses, eu vejo assim, é uma coisa muito segura, delega, delega completamente, cobra, mais delega, sabe? Senta depois, tem os posicionamentos e tudo mais, mais eu vejo que daí é uma decisão de gestão, daí não é nossa, mais cabe a gente informar, colocar o posicionamento, se vai ser respeitado isso seria muito bom que fosse porque eu acho que tem um peso técnico encima disso, mais se não for também, é atribuição do cargo de gestor (DAIANE).

Denota-se em toda expressão da entrevista o porquê ela traz este conceito de autonomia relativa. Na verdade ela deixa claro que certas decisões não competem a alguns cargos ocupados por trabalhadores das equipes, todavia, ela destaca que o contexto de autonomia atualmente transferido aos integrantes da equipe, é algo recente e que nem sempre foi assim, pois, quando questionada se o quadro positivo expresso acima sempre permaneceu assim, ela enfatiza: “Não. lógico que já passaram gestores que sabiam muito, que não sabiam

nada, gestores que não sabiam nada e achavam que sabiam, e gestores que brecavam tudo, sem saber de nada”.

Constata-se no depoimento de Alessandra que ela também acredita na autonomia presente em sua equipe, pois, ela também expressa:

Eu procuro dar autonomia para todos, eu acho assim, se não tiver autonomia as coisas não andam também, se centralizar dentro da assistência, aqui no gabinete da diretora, as coisas não andam; acho que a necessidade desse trabalho dentro da autonomia é tanto do projeto social aqui do CRAS, como os técnicos do CRAS como no Abrigo, logicamente, tudo que acontece eles procuram informar, a gente esta conversando sempre, mais eles tem toda autonomia para iniciativas, para fazer as coisas acontecerem [...] eu acredito que sim, tanto que as coisas estão acontecendo (ALESSANDRA)

Sendo assim, temos nas visões das entrevistadas pontos de vistas que divergem em maior ou menor grau, no entanto, todas elas acreditam que a qualidade do trabalho passa por uma equipe coesa composta por trabalhadores que tenham autonomia em suas ações e sintam-se seguros quanto aos seus vínculos empregatícios. Neste contexto, dois outros conceitos também se fazem importantes, quais sejam: capacitação profissional e ganhos financeiros.

Conforme apontado pelas entrevistadas atualmente as capacitações profissionais oferecidas para os trabalhadores das equipes em questão estão sendo oferecidas com certa frequência. Contudo, os mecanismos de capacitação profissional ainda giram em torno do estado que tem sido o maior responsável por esta ação. Denota-se na fala das entrevistas que nos últimos dois anos houve um acréscimo na oferta de capacitações, porém, apesar disto esta não vem para todos da equipe deixando de lado uma parcela não menos importante, conforme pode-se depreender da fala que segue:

Eu estou achando que do ano, de 2012 para cá, o que é oferecido pelo estado mudou muito, foi oferecido mais capacitações, treinamentos, mais assim, um específico para nós, aqui pelo CRAS, que pudesse trazer uma pessoa, não só para os técnicos, mais para todo mundo, toda a equipe que começa lá do acolhimento na hora que a recepcionista, até aquela pessoa que às vezes não é dado tanto valor infelizmente, que esta ali, mais que conhece a historia da família e tem contato diretamente, não houve. Foi oferecida proposta para os gestores tanto atual, quanto os gestores anteriores, eu falo por mim porque eu já levei, já mandei por e-mail, a capacitação que ia abranger toda a equipe e não foi disponibilizado, segundo informações, talvez por falta de recursos financeiros, eu só acho que pelo menos uma vez ao ano, poderia ter para toda a equipe, para toda a equipe, sabe?(JOVANA).

Jovana ainda destaca o seguinte:

[...] geralmente fica mais voltado a [...] quando vem o convite é sempre direto, geralmente é mais voltado a coordenação, gestão, diretores e técnicos,

os técnicos você até pode colocar aí assistentes sociais e psicólogos. Mais é assim, isso quando pode ir todo mundo, quando pode. Aí algumas pessoas querem fazer todos os cursos que tem, acaba até tirando a oportunidade de outros irem também, eu acho que quando é da área temos que ir sim [...] agora falta para ensino médio né, o motorista nosso sempre estar junto conosco, que capacitação que ele passou? Então fica mais assim..., às vezes quando vêm vagas restritas aí fica fazendo sorteio, alguns são avisados, informados dessa capacitação antes do que outros, é, eu não estou sabendo explicar, mais é isso, eu já vi isso, eu estou a um pouquinho de tempo aí na assistência então eu já vi casos assim (JOVANA).

A abordagem feita por Daiane sobre esse assunto, apesar de mostrar-se contraditória em alguns pontos, acaba corroborando a fala da entrevista supra na medida em que ela relata:

A todos, com exceção dos trabalhadores de 1º e 2º grau, nunca houve, pelo menos assim, que eu tenha lembrança, com exceção desse ano por conta da participação da R no MDS, eu não me lembro ter tido capacitação para os profissionais de 1º e 2º grau. Então é uma situação realmente muito complicada porque você tem a base do trabalho não sendo capacitado é o seu acolhimento do dia a dia não sendo capacitado. Eu acho que este ano essa situação já tá mudando um pouco o estado tá chamando mais para capacitação, já houve algumas capacitações do MDS que a gente chamou o pessoal para estar participando, tem aí outras capacitações que estão sendo fomentadas para 2014 que esses trabalhadores serão chamados, acho que tá mudando um pouquinho, mais, aí a gente vê também que a própria política também a nível de MDS está fazendo isso, eu falo por conta da capacitação que a Regina participou, definindo as funções, quais cargos que serão, e aí a partir daí eu acredito que as capacitações viram também a nível de união (DAIANE).

A realidade apontada pelas entrevistas mostra-se bastante preocupante quando analisamos os dados apresentados na figura 3 inerentes aos níveis de formação escolar dos trabalhadores das equipes pesquisadas.

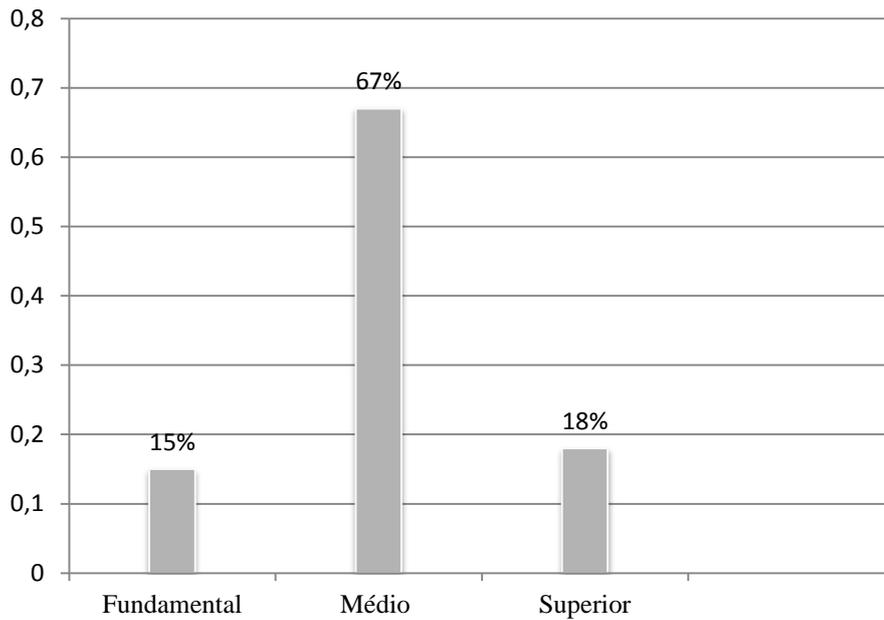


Figura 3 – Níveis de formação escolar dos integrantes das equipes de trabalho dos municípios A e B
Fonte: Plano Municipal de Assistência Social (2013)

Pois, observa-se que a maioria absoluta dos profissionais contratados recebeu educação básica – fundamental e médio. Assim, ao destacar que esses profissionais não passam por capacitação, encontra-se aí, um gargalo que contrasta com o que preconiza as legislações afetas a Política de Assistência Social, com destaque ao que preconiza a NOB-RH SUAS, conforme segue:

Integra a NOB-RH/SUAS uma *Política de Capacitação* dos trabalhadores públicos e da rede prestadora de serviços, gestores e conselheiros da área, de forma sistemática continuada, sustentável, participativa, nacionalizada e descentralizada, respeitadas as diversidades regionais e locais, e fundamentada na concepção da educação permanente (NOB-RH SUAS, p.12).

A capacitação continuada que preconiza a NOB-RH/SUAS deve ser oferecida pelas três esferas de governo no intuito de alcançar todos os trabalhadores do SUAS e não só os de níveis superiores de formação, ou que ocupam cargos de lideranças. Mas, apreende-se que na realidade atual os municípios e o governo federal ainda não assumiram completamente essa função, talvez por isto, apenas uma minoria dos trabalhadores das equipes sob análise recebem meios para capacitar-se e aprimorar seus conhecimentos.

Além de não caminhar a luz do que preconiza a NOB-RH/SUAS nos mecanismos de capacitação continuada, outra questão que merece destaque, pois, a exemplo desta, também esta aquém da legislação, relaciona-se com os ganhos auferidos por esses trabalhadores.

Neste aspecto é interessante mencionar os conteúdos apresentados pelos sujeitos de nosso estudo ao considerar que:

Se for pensar financeiramente nunca a gente esta contente com o que a gente ganha, sempre acha que deve ganhar mais, eu acho assim também. Vou começar por nós, assistentes sociais, nós não temos um piso salarial, no município A, se você levar em consideração as cidades vizinhas, paga-se melhor do que as cidades vizinha por uma carga horária, mais isso foi em decorrência de uma outra gestão que teve uma equiparação salarial porque três assistentes sociais, foram em busca disso, porque uns trabalhavam quarenta horas, profissionais de nível superior e ganhavam a mesma coisa que quem trabalhava só vinte horas, eu lembro que os arquitetos e farmacêuticos e a fono ficaram sabendo e entraram conosco nessa briga, então teve uma equiparação né, talvez agora com essa lei tramitando os assistentes sociais com o piso salarial vai melhorar, para nós (JOVANA).

E ela continua:

Com relação aos outros, tem pessoas que estão aqui, estão dentro da assistência com um cargo, ganha-se pouco pela responsabilidade que lhe confere, também, já tem haver porque não tem concurso público, tem essas contratações, como eu já vi casos de pessoas em frente de trabalho desenvolver papel administrativo, que não cabe a ele. Enfim, é preferível chamar uma pessoa concursada que vai ter o salário que sabe que esta ali no concurso, que vai ganhar por aquilo e vai desenvolver tal atividade, e não ficar mudando de função. Outros também, eu não conheço muito como que é a questão de salário de motorista, de ASD mais a prefeitura tem, ela tem, não chega a ser um Plano de Carreira mais para quem tem nível superior tem algumas atribuições, mais, você faz uma pós você tem um aumento, você tem um adicional, você tem insalubridade, outros não, e tem a mesma, e trabalha as vezes na mesma função que a gente, claro que não tem a mesma graduação, conhecimento, mais trabalha a mesma coisa Então essa questão do salário também, a pessoa não se doa tanto (JOVANA).

Nessa mesma linha de pensamento menciona Daiane:

Na verdade, por não estar ainda a NOB-RH efetivamente colocada no município, por não ter um plano de carreiras e salários conforme preconiza a NOB-RH, eu acho que infelizmente para alguns funcionários esta aquém, não, não acho que eles estejam satisfeitos com o que eles ganham, apesar do município praticar o piso salarial das categorias, a nível de região, eles praticam. Os assistentes sociais mesmo em proporção eles ganham muito mais do que os 18 municípios da região, apesar disso, mais, eu falo os trabalhadores de 1º e 2º grau. E também tem um problema porque tem gratificação e condicionamento, então as vezes um profissional se sente desvalorizado em relação ao outro quando na mesma função você esta sendo gratificado e o outro não e ai entra uma questão de política né, de política mesmo né, de ser escolhido por aquela gestão para ganhar aquele valor e estar naquele cargo, entendeu? [...] basicamente é isso tem cargos gratificados, tem cargos não gratificados na mesma função, mais isso é uma escolha, é uma prerrogativa do prefeito pode escolher dessa forma porque a

lei lhe permite fazer isso, se é justo ou não é justo, isso é outra questão mais tem essa situação, né (DAIANE).

Sobre este assunto a entrevistada vinculada ao município B, (Alessandra) traz um posicionamento diferente dos expressos nas linhas anteriores, quando considera que: “os que não ganhavam satisfatoriamente a gente procurou dar gratificações, eu creio que sim”

Mais uma vez Alessandra apresenta sua fala na contrariedade do que é estabelecido em Lei, pois, conforme depreende das falas das entrevistadas Jovana e Daiane, o correto seria haver no âmbito dos municípios contratações oriundas de concursos públicos, pois, nessa modalidade de contratação há a possibilidades de implantação de Planos de Cargos Carreiras e Salários evitando o descontentamento apontado por alguns dos sujeitos deste estudo, assim como, a rotatividade de pessoas já mencionada pela entrevistada Jovana.

Contudo a de considerar também que a questão da valorização dos trabalhadores do SUAS não passa apenas pela remuneração, mais também por questões de satisfação com aquilo que realiza no local de trabalho, e também com o próprio local onde realiza suas funções, conforme destaca Daiane: “eu não vejo que só salário, a valorização de funcionário tem a questão de estar naquele cargo que ele gosta, exercendo aquela função, com as pessoas que ele esta trabalhando, o ambiente do trabalho, eu acredito que perpassa também por isso”.

Nesse aspecto a realização cotidiana daquilo que gosta e esta apto a realizar trarão para o trabalhador o sentimento de valorização. Porém, não há como descartar o quesito salarial, pois, este é um fator que também ira possibilitar a satisfação e a realização profissional.

Considerando o contexto apresentado na execução desta pesquisa, acredita-se que algumas realidades precisam ser repensadas e modificadas, entre elas, apontamos: os cargos de gestores e coordenadores devem ser ocupados aos graduados em Serviço Social, por meio da aprovação em concurso público; a composição das equipes a luz do que coloca a NOB-RH/SUAS; a oferta de capacitação continuada também aos de nível fundamental e médio visando à capacitação de toda a equipe, e a implantação e implementação de Planos de Cargos, Carreiras e Salários a esses profissionais.

É oportuno apontar que o ativismo profissional proporcionado em grande escala pelo acúmulo de atividades e a ausência de tempo destinado a reflexão e ao planejamento, a falta de espaço adequado para o debate, assim como, a falta de motivação para o trabalho, não contribuí para que tais trabalhadores alcancem os direitos trabalhistas, que refletira nas melhorias da execução desta política.

5. CONCLUSÕES E SUGESTÕES

Concluindo este estudo não se tem a presunção de compreender o processo de gestão dos trabalhadores do SUAS como algo pronto e acabado. Pelo contrario, sabe-se que esse deve ser um momento onde se desencadeiam uma serie de outros questionamentos que a nosso ver são determinantes para o aprofundamento e implementação dessa gestão que faz-se importantíssima para a melhoria na execução da Política de Assistência Social nos municípios.

Apesar da limitada produção referente ao tema abordado, assim como, o exíguo tempo para a realização desse trabalho, foi possível identificar pontos extremante positivos desse processo, e também, ter uma visão da realidade a qual esta inserida os trabalhadores do SUAS que compõem as equipes de trabalhos das secretarias/departamentos dos municípios pesquisados. Foi possível ainda detectar que este assunto ainda encontra-se em fase inicial, apesar da importância que o envolve, havendo muito a ser estudado e realizado para que se atinja um patamar satisfatório.

No entanto, há que se levar em consideração os esforços dispensados por esses profissionais, assim como, pelos órgãos que os representam, no intuito de alcançar maiores e melhores índices de satisfação e garantir aos trabalhadores os direitos trabalhistas que melhorarão a qualidade das equipes e conseqüentemente os serviços oferecidos aos usuários.

No que tange ao primeiro objetivo apreende-se que a política de assistência social passou, desde sua gênese no Brasil nas décadas de 20/30, por importantes transformações. Ela nasce com um cunho assistencialista e com o passar dos anos entra para a esfera dos direitos. A passagem do assistencialismo a política de direitos é acompanhada por lutas e reflexões que se materializam em Leis e Decretos, com destaque para a Constituição Federal de 1988 que rompe definitivamente com o assistencialismo, e eleva as ações no âmbito da assistência, a uma política de governo, portanto, permanente e continuada.

Contudo, percebe-se que ainda são inúmeras as dificuldades enfrentadas. Dificuldades que estão engendradas, por exemplo, nos métodos de composição das equipes de trabalhos, inseridas em um contexto social complexo marcado pela luta de classes.

É notório o distanciamento entre o que diz as legislações e o praticado nos municípios. Assim, faz-se necessário que os gestores atentem-se ao que diz algumas legislações, entre as quais destacamos: Lei de Responsabilidade Fiscal, NOB-RH/SUAS,

NOB SUAS/2012, com o objetivo de cumpri-las, principalmente no tange a composição de suas equipes de trabalho.

Outro fator observado é inerente aos mecanismos adotados para a re-composição das equipes de trabalho que não tem contribuído em nada para a continuidade das ações realizadas nos equipamentos dos CRAS, CREAS, e demais setores que compõem as secretarias. Considera-se importante que ao ser inserido na equipe de trabalho o novo integrante venha através da aprovação em concurso público e tenha clareza de seu cargo e atribuições dentro do trabalho a ser desenvolvido por ele/a.

É de relevante importância a adequação na oferta de capacitação continuada aos trabalhadores do SUAS, mas também, faz-se necessário que tais trabalhadores ocupem os cargos com competência profissional e saibam quais suas atribuições, evitando assim, conflitos entre os membros das equipes.

Neste quesito aponta-se como extremamente aguda a discrepância existente entre a oferta de capacitações aos de nível superior e aos de níveis fundamental e médio. Apesar desses últimos serem maioria absoluta nas equipes, ainda é inexpressível as ações de capacitações dispensadas a eles.

Ao analisar as questões trazidas à tona pelos sujeitos de nosso estudo pode-se perceber o quanto esta temática é pouco explorada e implementada nos municípios. O pouco tempo que tivemos para a investigação não permitiu o aprofundamento dessas questões, motivo pelo qual, aponta-se a urgência em fazê-lo.

Os dois municípios objetos do presente estudo compõem juntamente com outros dezesseis, a DRADS de Itapeva/SP, sendo assim, considera-se que o aprofundamento das questões aqui apontadas deve perpassar necessariamente pela expansão do presente estudo, aos demais municípios no intuito de elucidar ou simplesmente demonstrar as realizadas vividas pelos trabalhadores que integram as equipes de trabalho dessa Diretoria Regional.

O trabalho que ora se insere aponta também a necessidade de maior envolvimento teórico, que discorra sobre o assunto, tendo em vista a escassez bibliográfica, que atualmente encontra-se no campo da produção de legislações com o propósito de normatizar e dar direção a execução da Política de Assistência Social.

Para além do estudo teórico e acadêmico, da-se a necessidade da realização de seminários, debates, simpósios, fóruns de articulação e discussão, com o objetivo de aprofundar a reflexão sobre o tema, bem como envolver os sujeitos integrantes desse processo.

Finalmente podemos considerar que o objetivo de nosso estudo foi alcançado. Contudo, dado o complexo contexto em que esta inserida a temática e a limitada produção bibliográfica acerca da mesma, muitas questões carecem de aprofundamento e esclarecimentos que possibilitarão a implantação e execução das melhorias na Gestão do Trabalho no SUAS.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antonio Geraldo. A Filosofia no Currículo de Serviço Social./In: **Revista Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n.15. p. 5-19, ago. 1984.

ANDRÉ, M. E. D. A. Texto, contexto e significado: algumas questões na análise de dados qualitativos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n.45. p. 66-71, 1983.

BRASIL. Constituição (1988) **Constituição da República Federativa do Brasil**. 9. ed. São Paulo, Atlas S.A, 1996.

BRASIL. Congresso Nacional (2000). Lei Complementar, n. 101, 4 mai 2000. **LRF - Lei de Responsabilidade Fiscal**, Brasília, 2000.

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social. **Resolução nº 17, de 2011**. Ratificar a equipe de referência definida pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS e Reconhecer as categorias profissionais de nível superior para atender as especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão do Sistema Único de Assistência Social – SUAS. , Brasília, DF, 20 jun. 2011. Seção 1, p. 79.

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS**.

CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 6 ed. São Paulo, Cortez, 2003.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. 17. ed. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1987.

IAMAMOTO, Marilda Villela; CARVALHO, Raul de. **Relações Sociais e Serviço Social no Brasil: Esboço de uma interpretação histórico metodológica**. 17. Ed. São Paulo, Cortez, 2005.

MENDONÇA. Ricardo Rodrigues Silveira de. **Processos Administrativos**. Apostila da disciplina de Processos Administrativos do Curso de Especialização em Gestão Pública Municipal. Florianópolis: Capes, 2010.

NETTO, Jose Paulo. **Ditadura e Serviço Social: uma análise do Serviço Social no Brasil pós-64**. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2004.

POLÍTICA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL – PNAS, aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social por intermédio da **Resolução nº 145, de 15 de outubro de 2004**, e publicada no Diário Oficial da União – DOU do dia 28 de outubro de 2004.